

Rapport d'activité de l'Institut de Formation Syndicale (2010-2012)

Comme le rappelait le Secrétaire général de la FGAF, également Président de l'IFS-FGAF, après une première année durant laquelle l'ancien président se consacra exclusivement à l'organisation de stages FA-FPT, il lui fallut prendre l'initiative de proposer des stages inter-fonctions publiques l'année suivante, sans attendre la démission du président en titre. Devenu vice-président de l'IFS-FGAF, José RAZAFINDRANALY (FAMI) se proposa d'animer ces formations. Désormais, c'est sur lui que repose l'ensemble de ces formations, avec pour objectif de répondre au plus près aux préoccupations des collègues, tout en favorisant une confrontation riche des expériences de chacun, aussi éloignées et diverses les unes les autres, comme elles peuvent l'être au sein des trois versants de la Fonction publique et des ministères.

C'est l'occasion pour la Fédération de concrétiser son entité : développer un syndicalisme de terrain fort de collègues motivés et qualifiés, conscients d'intérêts partagés à préserver et de particularités à prendre en compte.

2010

- 30 stages FA-FPT en régions.
- 1 stage CSEN (Sarreguemines, 7 mai).

2011

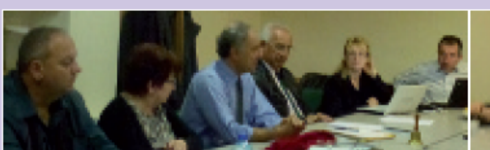
- 2 stages inter-fonctions publiques :
  - retraite dans la fonction publique (Pantin, 12 mai),
  - quelles perspectives pour l'action syndicale face aux nouvelles mutations ? (Paris, 1er décembre).

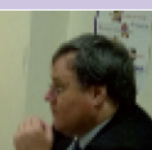
2012

- 2 stages UFAS :
  - les élus au CTE (Melun, 6 au 10 février),
  - les élus au CTE (Cergy-Pontoise, 5 au 10 mars).
- 1 stage CSEN :
  - Journée d'inventaire du métier de professeur documentaliste (Nice, 10 mai).
- 5 stages FAMI en régions (octobre/novembre).
- 8 stages inter-fonctions publiques :
  - connaissance de la loi de juillet 2010 sur le dialogue social et de ses applications (Paris, 1er février),
  - CAP (Commission Administrative Paritaire) : mode d'emploi (Paris, 13 mars),
  - « Livre blanc » de la FGAF (Paris, 20 mars),
  - la RGPP : état des lieux et perspectives (Paris, 27 mars),
  - communiquer avec un ou des adhérents (Paris, 4 octobre et 28 novembre),
  - communiquer avec des concurrents ou des adversaires (Paris, 14 novembre),
  - communiquer avec un représentant de l'administration (Paris, 13 décembre).

« Le **Livre blanc** de la **FGAF** sur la **souffrance** au **travail** des **fonctionnaires** et des **agents publics** » :

quelques menus éclairages sur la genèse et le sens d'un projet syndical






Des âmes, sans doute bien intentionnées, diront peut-être en affichant une moue pincée que la « souffrance au travail » est une « expression-valise » ou « fourre-tout ». Ces bonnes âmes n'auront pas tort. Impossible qu'il en ait été autrement avec des faits vécus qui relèvent de l'indicible (ce qui ne peut se dire) ou de l'inouï (ce qui ne peut être entendu), et que la honte ou la peur ont rendu indicibles.

C'est pour conjurer cette peur et lever la malédiction de cette honte que ce projet a été porté jusqu'à son terme et qu'il est né. Tel était son enjeu.

Cinq dimensions ont été données à ce travail pour tenter d'y parvenir.

- **D'abord, c'est un travail collectif destiné à tous sans aucune exclusive,** où la pluralité des contributeurs apporte la lumière nécessaire au sujet et à l'identification des pistes possibles d'action.
- **C'est ensuite un hommage rendu** à toutes les personnes inconnues qui ont réussi à franchir le mur du silence en acceptant de confier le récit de leur histoire.
- **C'est bien sûr, aussi, un signal d'alerte** autant sur l'existence, les formes et les effets multiples et divers du phénomène, que sur les risques graves d'inapplication de la Loi qui est massivement ignorée et méconnue.
- **C'est surtout une profession de foi en faveur :**
  – du refus de la résignation et du renoncement ;
  – de la vocation libératrice de la connaissance et du savoir ;
  – de la primauté impérieuse des personnes dans les pratiques de travail (le « capital humain ») ;
  – d'une certaine conception du dialogue social et du syndicalisme :
  Il faut à ce sujet prendre au mot le législateur et se saisir de toutes les occasions possibles pour apporter sa pierre à l'édifice.
  Cela ne se fera pas en restant dans l'expectative, mais en favorisant l'anticipation.
  Cela ne se fera pas en se réfugiant dans la déploration prudente ou la contestation gratuite et aveugle, mais en veillant à la qualité des propositions et en favorisant la participation de toutes les parties prenantes.
  Surtout, cela ne se fera pas avec une conception quantitative de la représentation qui débouche toujours sur le despotisme de la majorité… Mais en inventant une conception qualitative qui permet la mobilisation de toutes les bonnes volontés et la prise en compte de toutes les initiatives. Il faut envisager, sur ce point, une évolution adaptée de la Loi.
- **C'est enfin un signe d'espoir :**
  L'espoir, d'abord, que toutes les administrations responsables ne se livreront pas à un énième jeu de dupes où le « partenaire employeur » se muerait en joueur de passe-passe avec les exigences de la loi…
  L'espoir, aussi, qu'au fil du temps, ce « Livre blanc » ne sera pas resté vain et que la litanie des peines cessera d'alimenter au fil des jours la chronique d'un « livre noir sur la souffrance au travail »… ■

José RAZAFINDRANALY
Conseiller technique FGAF